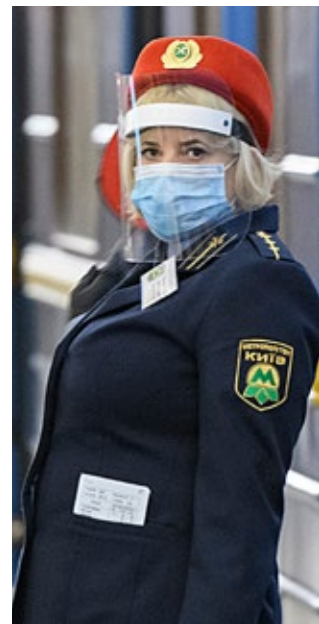




International
Labour
Organization

ПРОГРАМА ГІДНОЇ
ПРАЦІ 2020–2024

УКРАЇНА



ПРОГРАМА ГІДНОЇ ПРАЦІ 2020–2024

УКРАЇНА

2020

ЗМІСТ

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ.....	1
ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД.....	2
НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ: ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ.....	5
2.1 Соціально-економічний контекст	5
2.2 Основні тенденції на ринку праці та в галузі соціальної політики	7
2.3 Досвід, набутий з попереднього співробітництва	11
ПРІОРИТЕТИ ТА КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПРОГРАМИ ДЛЯ КРАЇНИ	13
Пріоритет 1: Покращений соціальний діалог	15
<i>Кінцевий результат 1.1 Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу</i>	<i>15</i>
<i>Кінцевий результат 1.2 Сильні соціальні партнери</i>	<i>17</i>
<i>Кінцевий результат 1.3 Покращені колективні переговори на галузевому рівні</i>	<i>19</i>
Пріоритет 2: Інклюзивна та продуктивна зайнятість	21
<i>Кінцевий результат 2.1: Сучасні та ефективні служби зайнятості.....</i>	<i>21</i>
<i>Кінцевий результат 2.2: Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді</i>	<i>23</i>
<i>Кінцевий результат 2.3 Удосконалені навички підприємництва</i>	<i>25</i>
Пріоритет 3. Поліпшені умови праці та соціальний захист	27
<i>Кінцевий результат 3.1 Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки.....</i>	<i>27</i>
<i>Кінцевий результат 3.2. Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати.....</i>	<i>29</i>
<i>Кінцевий результат 3.3 Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту</i>	<i>31</i>
<i>Кінцевий результат 3.4 Подолання насильства і домагань на робочому місці.....</i>	<i>33</i>
МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ, ВПРОВАДЖЕННЯ, ПЛАНУВАННЯ, МОНІТОРИНГУ, ЗВІТУВАННЯ ТА ОЦІНКИ.....	34
4.1 Механізми впровадження, моніторингу та оцінки виконання, роль партнерів МОП	34
4.2 Ризики.....	35
ПЛАН ФІНАНСУВАННЯ	36
ПЛАН АДВОКАЦІЙНОЇ ТА КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	37
ПРИМІТКИ.....	38

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

CUFTA	Угода про вільну торгівлю між Україною та Канадою
КЕЗКР	Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій
ПРОГРАМА	Програма гідної праці
ЄС	Європейський Союз
ВВП	Валовий внутрішній продукт
МОП	Міжнародна організація праці
МТН	Міжнародні трудові норми
НЕЕТ	Молоді люди віком 15–24 років що не працюють та не навчаються
НТСЕР	Національна тристороння соціально-економічна рада
ОЕСР	Організація економічної співпраці та розвитку
БГП	Безпека та гігієна праці
ЦСР	Цілі сталого розвитку
ДСЗ	Державна служба зайнятості
МСП	Малі та середні підприємства
ПТО	Професійно-технічна освіта
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РПП	Рамкова програма партнерства між Урядом України та ООН

1 ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Чому потрібна Програма гідної праці?

Програми гідної праці (Програма) є основною системою планування надання підтримки МОП державам-членам. Програми розробляються на основі результат-орієнтованого підходу, прийнятого в Міжнародній організації праці за основу в плануванні технічного співробітництва. Вони окреслюють середньостроковий план, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, профспілками та роботодавцями.

Як розроблялася Програма?

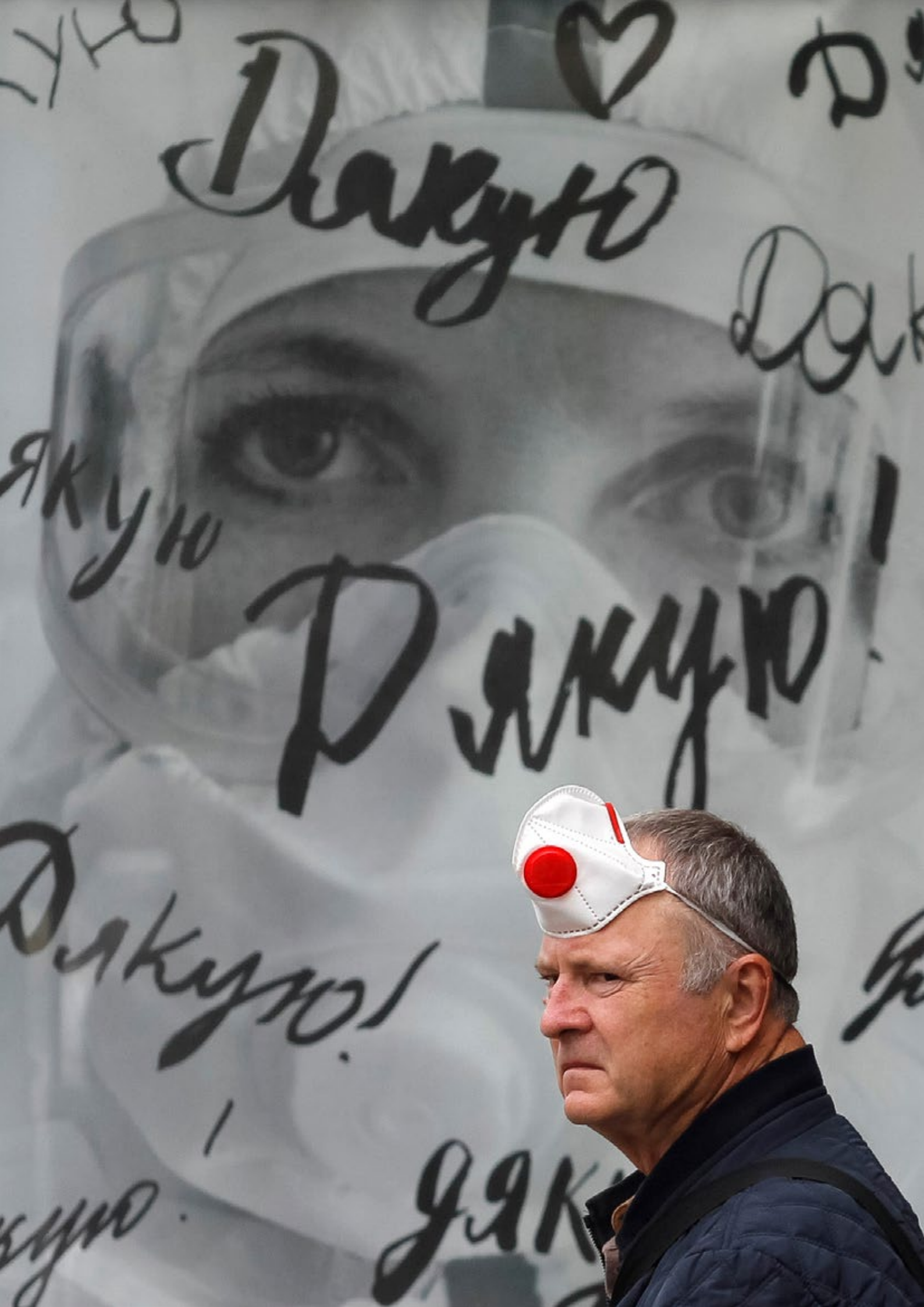
Нова Програма гідної праці для України є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки МОП в Україні на 2020-2024 роки. На семінарі з планування, який відбувся у Києві у грудні 2019 року було досягнуто консенсусу щодо програми, спрямованої на створення робочих місць, розширення соціального захисту, гарантування прав у сфері праці та сприяння соціальному діалогу як ключових складових економічної та соціальної політики. Водночас, нова Програма гідної праці підтримує національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року (Цілях сталого розвитку або ЦСР), Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН (РПП)¹, Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною (CUFTA)², Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки³. Проект нової Програми гідної праці для України було розроблено до початку пандемії COVID-19 і доопрацьовано під час карантину навесні та на початку літа 2020 року. Ця глобальна криза спричинила численні побічні ефекти з точки зору попиту та пропозиції, які є відчутними в усіх сферах економіки. Середньо- та довгостроковий вплив пандемії на системи гарантування зайнятості та соціального захисту досі не визначений, і, можливо, документ доведеться переглянути після отримання нових даних.

Які проблеми потребують вирішення?

Основними проблемами на ринку праці, з якими стикається країна, залишаються низький рівень зайнятості з вираженим ґендерним розривом, висока еміграція робочої сили, високий рівень безробіття та економічної неактивності серед молоді та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. У зв'язку з тим, що глобальна криза у галузі охорони здоров'я негативно вплинула на діяльність України у деяких із зазначених вище сфер, вирішення структурних питань ринку праці стало ще більш нагальним. Основними проблемами у сфері умов праці та соціального захисту є відсутність культури профілактики у галузі безпеки та гігієни праці, зростання участі у неформальному секторі економіки, велика заборгованість із виплати заробітної плати, виражений ґендерний розрив в оплаті праці та недостатні охоплення й фінансова стійкість системи соціального страхування. Потребує посилення й соціальний діалог з ключових питань трудової та соціальної політики.

Завдання Програми

Програма гідної праці має на меті вирішення проблем, які належать до сфери ключових технічних експертних знань МОП. Програма на 2020-2024 роки передбачає три пріоритети з 9-ма кінцевими результатами, а саме:



Пріоритет	Кінцеві результати
1. Покращений соціальний діалог	1.1 Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу
	1.2 Сильні соціальні партнери
	1.3 Покращені колективні переговори на галузевому рівні
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість	2.1 Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості
	2.2 Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді
	2.3 Удосконалені навички підприємництва
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист	3.1 Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки
	3.2 Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати
	3.3 Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту
	3.4 Подолання насильства і домагань на робочому місці

2 НАЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ: ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ

2.1 Соціально-економічний контекст

Подвійний виклик:
забута війна та
незавершені
економічні
перетворення

За останнє десятиліття перед Україною постали суворі політичні, економічні та безпекові виклики, включаючи війну на Сході України та анексію Криму. Ці події призвели до різкого зниження обсягу національного доходу у 2014-2015 роках (ВВП знизився на 16 %) та внутрішнього переміщення 1,7 мільйона осіб. Незважаючи на те, що українська економіка демонструвала стабільні темпи зростання впродовж минулих років (+3,3 % зростання ВВП у 2018 та 2019 роках), вона не повернулася до докризового рівня. Країна має найнижчий дохід на душу населення в Європі, зокрема, ВВП на душу населення складає 20 % від середнього рівня в ЄС-28 (ОЕСР 2018 р.)⁴. Згідно з прогнозами Світового Банку у 2020 році відбудеться скорочення ВВП на 5,5 %, помірне зростання на 1,5 % у 2021 році з подальшим зростанням до 3.7 % у 2023 році⁵.

Асоціація з ЄС є
рушійною силою
реформ

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана в 2014 році, є головною рушійною силою, яка визначає порядок денний реформ в Україні. Угода передбачає посилення діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації. Україна досягла прогресу у сфері децентралізації, реформи судової системи, реформ у фінансовому секторі та державних фінансах, доступу до соціальних послуг, тоді як пенсійна, медична реформи та реформа трудового законодавства просувалися повільно⁶.

Уряд, який прийшов до влади у вересні 2019 року, оголосив амбітний 5-річний план сприяння зростанню ВВП та створення понад 1 мільйона нових робочих місць. Реформам у сфері виробничих і трудових відносин було відведено важливу роль у реалізації цих планів.

Реформа трудового
законодавства
залишається
найголовнішою у
порядку денному
реформ

У цьому контексті запропоновані Урядом ініціативи мали на меті лібералізацію трудового законодавства для досягнення більшої гнучкості для роботодавців при прийомі на роботу та звільненні працівників.

Крім того, запропонована Урядом реформа передбачала його відхід від колективних переговорів, залишивши їх соціальним партнерам. Уряд мав на меті посилити регулювання індивідуальних трудових відносин та формалізувати незадекларовану працю. Робота з перегляду трудового законодавства розпочалася наприкінці 2019 року.

Хоча трудове законодавство й потребує модернізації (чинний Кодекс законів про працю був розроблений у 1970-х роках), існує значний ризик того, що запропоновані реформи не забезпечать належного балансу вимог щодо більшої гнучкості та належного захисту праці та соціального забезпечення працівників у вразливому становищі (включаючи жінок, осіб з інвалідністю або осіб, що живуть з ВІЛ). Поточні дискусії навколо модернізації трудового законодавства також виявили гостру потребу у проведенні консультацій із соціальними партнерами на базі ефективних платформ для соціального діалогу.

McExpress



2.2 Основні тенденції на ринку праці та в галузі соціальної політики

Низький рівень зайнятості

Незважаючи на відновлення економічного зростання з 2016 року та певне покращення ключових показників ринку праці протягом 2017-2019 років, зайнятість населення продовжує залишатися відносно низькою. З 2014 року рівень безробіття коливається на рівні близько 9 % (із незначним переважанням чоловіків у складі безробітних), незважаючи на зменшення чисельності населення працездатного віку через низький рівень народжуваності та еміграцію. Рівень зайнятості залишається низьким (51,7 % у 2019 році серед населення старше 15 років, 59,3 % серед чоловіків та 45,4 % серед жінок; ЄС-28: 53 %) ⁷. Низький рівень зайнятості здебільшого спричинений економічною неактивністю молодих жінок (віком 25–39 років) з сімейними обов'язками та 1,6 млн. пенсіонерів працездатного віку. Важливу роль також може відігравати високий рівень грошових переказів українців, які працюють за кордоном. Оцінки загальної кількості українців, які працюють за кордоном, дуже різняться: від 2,2 мільйона (13 % від загальної кількості зайнятих) до 4 мільйонів (24 % зайнятих). Країна посідає 10-е місце серед усіх країн із низьким та середнім рівнем доходів за обсягом грошових переказів із-за кордону та друге місце після Єгипту серед країн-сусідів ЄС. Грошові перекази складають 8 % – 10 % ВВП ⁸.

Високий рівень економічної неактивності молоді, спричиненої невідповідністю кваліфікації потребам ринку праці

Рівень безробіття серед молоді (віком 15–25 років) становив 18,8 % у 2019 р. Частка молодих людей, які не отримують освіти, не працюють і не проходять професійну підготовку, становила близько 13 % серед молодих чоловіків та 19 % серед молодих жінок у 2017 році. Основною перешкодою для покращення рівня молодіжної зайнятості є невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. Рівень формальної освіти в Україні дуже високий. Близько 52 % активного населення здобули вищу освіту порівняно із середнім показником країн ОЕСР (36 %, 2015 р.). Водночас, подальша освіта не призводить до кращих результатів на ринку праці, оскільки рівень безробіття суттєво не відрізняється в групах з різним рівнем освіти. Однак до 60 % підприємств, які беруть участь в обстеженні підприємств, регулярно повідомляють про те, що випускники не відповідають їхнім кваліфікаційним вимогам, особливо тому що в структурі економіки спостерігаються тенденції до збільшення попиту на вузькоспеціалізовані робочі спеціальності. Навчальні програми в системі формальної освіти та підготовки орієнтовані радше на надання теоретичних знань аніж на здобуття практичних навичок, необхідних для виконання роботи. Крім того, деякі дослідження визнають, що корупція в галузі освіти впливає на її якість ⁹.

Рівень неформальної зайнятості знижується, але залишається досить високим

Велика частка українців зайнята у неформальному секторі економіки: рівень неформальної зайнятості становить близько 21 % від загальної кількості зайнятого населення (2019 рік) ¹⁰. При цьому частка чоловіків становить майже 60 % неформальних працівників. Неформальна зайнятість сконцентрована у сільському, лісовому та рибному господарствах (42,3 %), оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів та мотоциклів (17,3 %) та будівництві (17 %). Високий рівень неформальної зайнятості також згубний для вкрай необхідного зростання продуктивності праці (продуктивність праці становить 10 % від рівня в ЄС-28). Він зменшує стимули для інвестування в людський капітал, перешкоджає інноваційній діяльності підприємств та обмежує фіскальний простір для державного управління ¹¹. З початком пандемії КОВІД-19 у 2020 році Урядом вживається комплекс заходів з пом'якшення соціально-економічного впливу пандемії на працівників формальних сектору та самозайнятих (найбільш постраждали від пандемії такі види економічної діяльності як: розважальна, мистецька, туристична, готельно-ресторанна). У той же час, враховуючи те, що КОВІД-19 продовжує спричиняти непропорційний згубний вплив на

неформальних працівників, продовження зусиль з прогресивного скорочення рівня неформальної зайнятості постає ще більш гостро.

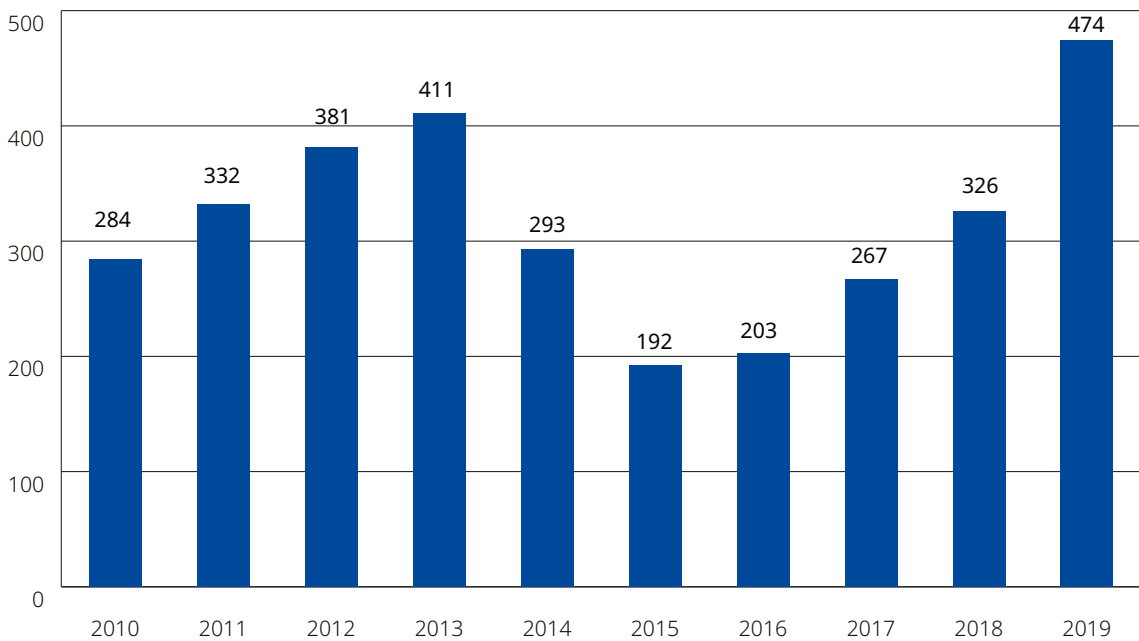
МСП та нові підприємства можуть створити більше робочих місць

Потенціал розвитку малого та середнього підприємництва для створення нових та кращих робочих місць ще не повністю використаний. Упродовж минулих років Україна досягла прогресу в розробці та реалізації політики щодо МСП порівняно з кращими міжнародними практиками¹². Водночас, частка роботодавців в обстеженні робочої сили залишається низькою і становить 0,9 % (2019 р.; 0,7 % жінок). Ділові настрої значно погіршилися протягом примусових карантинних обмежень, запроваджених через пандемію КОВІД -19. Протягом першого кварталу 2020 року обсяги виробництва в будівельній галузі скоротилися вперше з 2016 року. Малі і середні підприємства металургії, гірничо-добувної галузі та переробної промисловості суттєво постраждали від слабого зовнішнього попиту.

Низька заробітна плата та ставка мінімальної заробітної плати

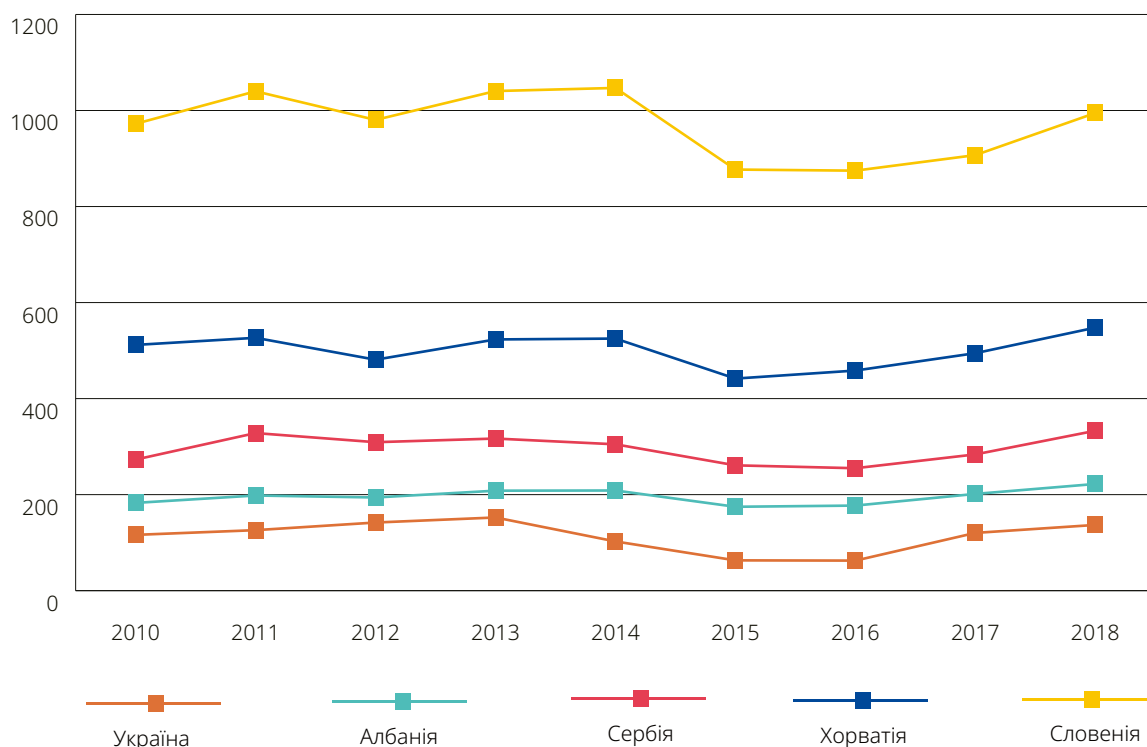
Зміни рівня заробітної плати протягом останнього десятиліття відображають різкий економічний спад 2014–2015 років, спричинений війною, та помітне відновлення економіки з 2016 року¹³. Однак заробітна плата залишається набагато нижче європейського рівня: середньомісячна заробітна плата в ЄС більш ніж у чотири рази вища¹⁴.

Середньомісячна заробітна плата в дол. США (2010–2019 рр.)¹⁵



Ставка мінімальної заробітної плати відповідає тій же тенденції, що і загальна заробітна плата. Вона є найнижчою національною ставкою мінімальної заробітної плати в Європі. Незважаючи на те, що ставка мінімальної заробітної плати двічі збільшувалась з 2017 року, і її рівень недостатній для задоволення основних потреб працівників та їхніх сімей.

Мінімальна місячна заробітна плата в Україні та окремих європейських країнах (2010–18 рр.)¹⁶



Великий ґендерний розрив в оплаті праці

Різниця в заробітній платі жінок та чоловіків, яка називається ґендерним розривом в оплаті праці, в Україні відносно велика порівняно з середнім рівнем в ЄС (21 % проти 14,8 % у 2018 р.)¹⁷. Ґендерний розрив в оплаті праці пояснюється сукупністю факторів, включаючи домінування жінок у відносно низькооплачуваних галузях, нерівномірний розподіл сімейних обов'язків, що призводить до меншої кількості оплачуваних годин роботи жінок, та дискримінацію жінок, які отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки, за працю рівної цінності.

Заборгованість із заробітної плати

Давнішньою проблемою політики в галузі заробітної плати в Україні є заборгованість із виплати заробітної плати. У 2019 році заборгованість із виплати заробітної плати становила 2,8 млрд. грн. (або 3,4 % від загального національного фонду заробітної плати)¹⁸. Це свідчить про зростання на 280 % порівняно з роком, що передував економічному спаду (2013 р.). Найбільше постраждала гірничодобувна промисловість, на яку припадає 24 % усієї заборгованості з виплати заробітної плати в Україні. Наглядові органи МОП неодноразово розглядали нагальне питання заборгованості з виплати заробітної плати, однак Україна досі не дотримується вимог відповідних конвенцій МОП. Заходи, вжиті урядами, що змінювали один одного, які ґрунтувалися на висновках Комітетів МОП, були недостатніми для забезпечення своєчасної виплати заробітної плати працівникам.

Охорона здоров'я та соціальний захист: низький рівень витрат та незадовільні результати

Послуги з охорони здоров'я та соціального захисту в Україні характеризуються нижчим рівнем витрат порівняно з іншими країнами Європи, що призводить до незадовільних результатів. Незважаючи на те, що загальні витрати на соціальний захист в Україні (24,6 % ВВП у 2013 році) є трохи нижчими за середній показник в ЄС (28,1 % ВВП у 2017 році), витрати на охорону здоров'я є значно нижчими за

середній показник в ЄС. Витрати на охорону здоров'я на душу населення в Україні становлять 585 дол. США на рік (в ЄС-27 в середньому близько 3,300 дол. США)¹⁹ що має вплив на скорочення очікуваної тривалості життя (72 роки, жінки – 77 років, чоловіки – 67 років; 81 рік у ЄС, жінки – 83 роки та чоловіки – 78 років). Грошова соціальна допомога в Україні здебільшого виплачується визначеними категоріям громадян, в основному сім'ям з дітьми. Уряд прагне розширити надання адресної соціальної допомоги для охоплення малозабезпечених сімей.

Пенсійна система: існують великі прогалини в охопленні, рівні пенсійних виплат та стійкості

У 2017 році уряд ухвалив пенсійну реформу, яка була спрямована на підвищення рівня виплачуваних пенсій, однак суттєво обмежила майбутнє пенсійне забезпечення. Нещодавній аналіз МОП щодо майбутнього пенсійної системи України продемонстрував необхідність подальших змін для поліпшення адекватності, охоплення та стійкості²⁰.

Зазначений аналіз показав, що діюча пенсійна формула не забезпечує рівень виплат, передбачений Конвенцією МОП № 102, яку Україна ратифікувала у 2016 році. Поточний розмір пенсійної виплати становить 30 % після 30-річного страхового стажу, а розмір мінімальної пенсії становить 1 640 грн. (менше ніж 50 євро на місяць). Пенсійну формулу слід збільшити, щоб забезпечити принаймні 40 % ставку пенсійних виплат після 30 років страхового стажу.

Наразі лише 36 % населення України віком 15–64 років сплачують внески до державної пенсійної системи. Низький рівень охоплення означає, що в довгостроковій перспективі більше 60 % осіб похилого віку не матимуть права на отримання пенсії. Існує нагальна потреба в збільшенні ефективного охоплення всіх видів трудових договорів та вдосконаленні звітування про економічну діяльність та сплати внесків.

З 2016 року обсяг надходжень до Пенсійного фонду значно зменшився через істотне зниження ставки єдиного соціального внеску. У результаті, понад 40 % загальних витрат Пенсійного фонду фінансується за рахунок державного бюджету. У 2018 році розмір трансферту з державного бюджету до Пенсійного фонду становив 4,2 % ВВП; його третина була витрачена на покриття дефіциту Фонду. Для покращення довгострокової стійкості необхідно нарощувати доходи пенсійних фондів.

Наразі уряд готує запровадження в Україні накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (другого рівня) на основі індивідуальних пенсійних рахунків. Посилаючись на й досвід пенсійної приватизації в інших країнах Східної Європи, МОП радить діяти обережно, зазначаючи, що, враховуючи поточний економічний стан, Україна може бути ще не готова до запровадження цієї реформи²¹.

Обмежена роль соціального діалогу

Ефективність соціального діалогу в Україні обмежена. Національна тристороння соціально-економічна рада, як інституція соціального діалогу на національному рівні, з початку 2018 року повноцінно не функціонує з незалежних від теперішніх сторін причин.

Уряд та соціальні партнери одностайні в розумінні важливості тристороннього соціального діалогу з питань формування соціально-економічної політики в державі та докладають спільних зусиль для відновлення ефективної діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, як основного майданчика соціального діалогу в Україні, з посиленнями повноваженнями. Одним із важливих пріоритетів з точки зору соціальних партнерів є збереження паритетності в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Колективні переговори охоплюють лише державний сектор

На рівні підприємств роботодавцям та працівникам бракує культури діалогу та практики прозорих та ефективних процедур запобігання та вирішення трудових конфліктів та спорів²². Трудові спори, як правило, не вирішуються на робочому місці і часто загострюються та вимагають офіційного втручання третьої сторони, як-от органів інспекції праці або державних посередників у разі колективних спорів або судового розгляду у разі індивідуальних спорів.

Рівень охоплення колективними договорами в Україні є високим і становив 75 % у 2018 році²³. Однак, такий високий рівень завдячує переважно державному сектору. Приватний сектор, а також нові форми праці (в Україні найбільша кількість працівників цифрових платформ в Європі²⁴), як правило, не охоплюються. Профспілки та роботодавці стикаються з труднощами у залученні нових членів із цих секторів. У цілому їх репрезентативність зменшується, ще більше ускладнюючи колективні переговори.

Міжнародні трудові норми та законодавство ЄС

Незважаючи на те, що Україна є лідером у регіоні за кількістю ратифікованих Конвенцій МОП²⁵, попереду ще багато роботи з впровадження міжнародних трудових норм. Яскравий приклад цієї дихотомії є система інспекції праці України. Протягом останніх років Уряд України, за підтримки МОП, ініціював реформи служб інспекції праці. Уряд розробив політику скорочення масштабів незадекларованої праці та транспонував Директиви ЄС щодо безпеки та гігієни праці у національне законодавство. Однак досі існує прогалина у правозастосуванні. Дві Конвенції МОП, що визначають основні права, повноваження та функції інспекцій праці, застосовані лише частково, що призвело до втручання наглядових органів МОП²⁶.

Стосовно прав у сфері праці, в Україні забезпечується дотримання не всіх трудових прав. Трапляються випадки дискримінації працівників-членів профспілок та порушення права на страйк. Інші випадки, які потребують системного реагування з боку соціальних партнерів, включають у себе насильство та домагання на робочому місці (переважно гендерно обумовлене насильство), а також стигму та дискримінацію уразливих працівників, включаючи жінок, осіб з інвалідністю або людей, які живуть з ВІЛ. Наглядові органи МОП розглянули деякі з цих питань та направили прямі запити Уряду²⁷, щоб забезпечити дотримання зазначених основоположних прав.

2.3 Досвід, набутий з попереднього співробітництва

Офіційне оцінювання попередньої Програми гідної праці для України (2016–2019 рр.) не проводилось. Однак на семінарі з планування нової Програми гідної праці, який відбувся у грудні 2019 року, було обговорено кілька уроків:

- ▶ ґрунтовна Програма гідної праці для України мала ключове значення для отримання необхідної підтримки з боку міжнародних партнерів для фінансування та реалізації окремих складових Програми;
- ▶ тристороння Наглядова рада Програми гідної праці не мала повноцінних повноважень щодо просування, моніторингу та адаптування Програми до умов, що змінюються;
- ▶ закріплення Наглядової ради Програми гідної праці при Національній тристоронній соціально-економічній раді допомогло забезпечити відповідальність національних партнерів за кінцеві результати Програми.
- ▶ децентралізовані заходи на рівні галузей економіки або областей/районів України (місцеві партнерства зайнятості, колективні переговори на галузевому/ територіальному рівнях) покращили охоплення діяльністю МОП кінцевих бенефіціарів.

Чому ми навчилися під час впровадження попередньої Програми гідної праці?

folkmart



3 ПРІОРИТЕТИ ТА КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПРОГРАМИ ДЛЯ КРАЇНИ

Визначення пріоритетів Програми гідної праці для України на 2020-2024 роки узгоджується як з національними, так і з глобальними цілями сталого розвитку (ЦСР). Концепція документа обговорювалася до того, як пандемія COVID-19 поширилася на Україну, і в Програмі поки не враховані стратегічні заходи реагування на неї.

Три основні пріоритетні напрямки нової Програми гідної праці для України це:

Пріоритет	Кінцеві результати
1. Покращений соціальний діалог	1.1 Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу
	1.2 Сильні соціальні партнери
	1.3 Покращені колективні переговори на галузевому рівні
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість	2.1 Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості
	2.2 Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці
	2.3 Удосконалені навички підприємництва
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист	3.1 Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки
	3.2 Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати
	3.3 Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту
	3.4 Подолання насильства і домагань на робочому місці

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

кількість рекомендацій Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) або територіальних рад, які були включені до економічної, соціальної політики та політики у сфері праці, законів або регулятивних та адміністративних змін, включно з кількістю рекомендацій, що стосуються сприяння забезпеченню ґендерної рівності та недискримінації.

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

0

ЗАВДАННЯ

6 рекомендацій

Пріоритет 1: Покращений соціальний діалог

Кінцевий результат 1.1 *Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу*

Обґрунтування
відновлення
повноцінної роботи
Національної
соціально -
економічної ради

Як зазначалося у розділі 2, ефективність соціального діалогу в Україні обмежена. Національний інститут соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада, НТСЕР) з початку 2018 року повноцінно не працює. Національна та територіальні соціально-економічні ради не виконують своєї консультативно-дорадчої функції стосовно питань праці, соціальних та економічних питань. Слабка прихильність до соціального діалогу з боку певних представників влади, обмежена інституційна підтримка та недостатня технічна спроможність інституцій проводити якісні консультації з складних економічних та соціальних питань негативно позначаються на впливі та довірі до соціального діалогу та його учасників на національному та місцевому рівнях. У цілому, потенціал НТСЕР та територіальних рад щодо сприяння досягненню консенсусу стосовно шляхів вирішення ключових економічних та соціальних проблем використовується урядом в недостатній мірі.

Відновлення повноцінної роботи НТСЕР та територіальних рад в якості платформи для діалогу буде важливим для просування інклюзивних реформ у трудовій, соціальній та економічній сферах. МОП сприятиме подальшому зміцненню інституційної спроможності Рад. Ця підтримка також включатиме в себе забезпечення ґендерної рівності в Радах, оскільки збалансоване ґендерне представництво є ключовим для отримання чітких рекомендацій щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності на ринку праці. МОП також надаватиме технічну допомогу з обраних економічних та соціальних питань, що становитимуть інтерес для Рад, з метою сприяння інформованому обговоренню.

Теорія змін

Якщо МОП надасть підтримку НТСЕР та обраним територіальним тристороннім радам, спрямовану на зміцнення законодавчої бази, процедур, ресурсів та технічних можливостей, **і якщо** МОП надасть якісні дані з технічних питань, обраних Радами, включаючи забезпечення ґендерної рівності в Україні, а також **якщо** МОП надасть технічну підтримку щодо запровадження механізму моніторингу рекомендацій та результатів діяльності НТСЕР та обласних тристоронніх рад

...то Ради будуть більш компетентними, авторитетними та впливовими у процесі формування політики,

...що сприятиме підвищенню ефективності соціального діалогу щодо поліпшення умов праці та підвищення рівня життя для кожного. Заплановані зміни зокрема сприятимуть досягненню Україною завдань ЦСР 8.3, 8.5 та 8.8.

▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

кількість рекомендацій для організацій роботодавців та працівників щодо економічної, соціальної політики та політики у сфері зайнятості, включаючи рекомендації, спрямовані на сприяння забезпеченню ґендерної рівності у сфері праці.

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

6 програмних документів, розроблених соціальними партнерами за останні 2 роки

ЗАВДАННЯ

принаймні **2** нових програмних документи, які містять посилання на політику, що має на меті забезпечення збільшення ґендерної рівності та недискримінації у сфері праці, розробляються організаціями роботодавців та працівників щороку

кількість нових або переглянутих послуг, запроваджених організаціями роботодавців та працівників

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

5 послуг

ЗАВДАННЯ

принаймні **2** нові послуги/продукти розроблені або вдосконалені організаціями роботодавців та організаціями працівників щороку

членство соціальних партнерів

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

Федерація роботодавців України: 112 регіональних, галузевих та асоційованих членів, що представляють 8,500 компаній, що наймають 5 мільйонів працівників; Об'єднання організацій роботодавців України (ООРУ) налічує 7 всеукраїнських галузевих об'єднань організацій роботодавців; 3 галузеві та 19 територіальних об'єднань організацій роботодавців, 17 територіальних організацій роботодавців, що нараховують близько 2 млн. працівників. Конфедерація роботодавців України: 6 галузевих членів, що представляють 27 % всіх зареєстрованих компаній із загальною чисельністю працюючих 2,7 мільйона (дані за 2019 рік); Федерація профспілок України²⁸: 44 галузеві, 25 регіональних членських організацій із загальним членством у 4.4 мільйони; Конфедерація Вільних профспілок України: 10 галузевих та 14 регіональних конфедерацій²⁹ із загальним членством у 174 000 (дані з розбивкою за статтю відсутні).

ЗАВДАННЯ

членство зросло на **15%** до кінця 2024 року (з розбивкою за статтю)

Обґрунтування щодо ефективних соціальних партнерів

Кінцевий результат 1.2 *Сильні соціальні партнери*

Незалежні та представницькі соціальні партнери відіграють вирішальну роль у просуванні колективних інтересів своїх членів та здійсненні впливу на розробку політики. Однак і організації роботодавців, і організації працівників в Україні не завжди мають необхідну організаційну інфраструктуру та технічні можливості для ефективного виконання своєї функції. Крім того, соціальні партнери в Україні почуваються відстороненими від деяких правових та політичних процесів у сфері економічного та соціального розвитку. Хоча посилена спроможність організацій працівників та роботодавців сама по собі не може гарантувати покращення соціального діалогу, надання допомоги соціальним партнерам у забезпеченні якісної адвокації та підвищенні компетентності шляхом надання кращих послуг допоможе їм консолідувати позицію їхніх членів.

Якщо МОП надасть допомогу організаціям працівників та роботодавців, яка сприятиме посиленню їхньої спроможності щодо розробки політики, адвокації та членських послуг,

...то соціальні партнери зможуть забезпечити краще задоволення потреб своїх членів та ефективніше брати участь у соціальному діалозі,

...що призведе до розширення участі у формуванні економічної та соціальної політики, яка принесе користь усім.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдань ЦСР 8.3 та 8.8.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

кількість підписаних галузевих колективних договорів, які містять положення про сприяння забезпеченню ґендерної рівності та недискримінації

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

0

ЗАВДАННЯ

3 колективних договори підписані до кінця 2024 року, зокрема в металургійній галузі та морському секторі, принаймні 2 колективні договори включатимуть положення щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.

Кінцевий результат 1.3 *Покращені колективні переговори на галузевому рівні*

Обґрунтування сприяння колективним переговорам

Колективні переговори – це насамперед основоположне право у сфері праці. Це також ключовий засіб, завдяки якому роботодавці та профспілки можуть встановлювати справедливі заробітну плату та умови праці. Останні дані свідчать про існування позитивного зв'язку між продуктивністю підприємства та колективними переговорами, особливо на рівні підприємств чи галузей³⁰. Як зазначено у Розділі 2, колективні переговори в Україні переважно обмежуються державним сектором. Ще однією ключовою проблемою є те, що угоди часто не охоплюють суперечливі питання, як-от заробітну плату, умови праці або однакове ставлення до жінок та чоловіків. Нарешті, рівень виконання колективних договорів є низьким³¹.

Теорія змін

Якщо МОП надасть інформацію про кращі європейські практики ведення колективних переговорів на галузевому рівні **і якщо** МОП забезпечить підготовку працівників та роботодавців для поліпшення якості та охоплення колективними угодами та поширення умов галузевих угод, включаючи запобігання та мирне вирішення спорів на робочому місці

...то організації працівників та роботодавців зможуть ідентифікувати та використовувати необхідні економічні дані та дані про ринок праці для ведення галузевих колективних переговорів, **...то** організації працівників та роботодавців запровадять механізми регулярного зворотного зв'язку до та під час переговорів для кращого врахування потреб членів, **...то** організації працівників та організації роботодавців зможуть набути додаткових навичок ведення переговорів ,

...що призведе до забезпечення справедливих та продуктивних умов праці та гармонійних виробничих відносин.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдання ЦСР 8.8.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

Витрати на програми на ринку праці³² (як відсоток від ВВП)

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

підлягає визначенню ДСЗ з посиланням на 2018 р. або 2019 р.

ЗАВДАННЯ

підлягає визначенню (залежно від показника до реалізації Програми, збільшення на XX відсоткових пунктів) (2024 р.)

кількість осіб, знятих з обліку безробітних ДСЗ як частка зареєстрованих безробітних.

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

22% (2019 р.)³³

ЗАВДАННЯ

45% (2023 р.)

Пріоритет 2: Інклюзивна та продуктивна зайнятість

Кінцевий результат 2.1: Сучасні та ефективні служби зайнятості

Обґрунтування
реформування
Державної служби
зайнятості

Державна служба зайнятості України (ДСЗ) відповідає за реалізацію активної та пасивної політики у сфері зайнятості. Вона надає послуги роботодавцям, шукачам роботи та безробітним для забезпечення кращого управління ринком праці та поліпшення показників зайнятості. Сучасні виклики та складнощі ринку праці України вимагають від Державної служби зайнятості визначення нових підходів та впровадження нових форм і методів роботи та інноваційних моделей надання послуг.

Основні реформи, впроваджені за останні два роки за технічної допомоги МОП, дозволили співробітникам ДСЗ присвячувати більше часу консультуванню та наданню підтримки клієнтам на основі профілювання індивідуальних потреб, переходу до індивідуального планування зайнятості та впровадження індивідуального супроводу клієнтів. Ключовим завданням на майбутнє є консолідація зазначених реформ, перетворення Державної служби зайнятості на ефективного постачальника послуг та надійного партнера, здатного постійно адаптувати, реалізувати та забезпечувати моніторинг спеціальних нових програм та послуг.

Теорія змін

Якщо МОП надасть підтримку Державній службі зайнятості щодо децентралізації її послуг, зокрема через місцеві партнерства у сфері зайнятості або навчання підприємництву з акцентом на жінок та врахуванням ґендерних аспектів, **і якщо** МОП організує консультації для співробітників ДСЗ щодо передових методів та підходів для охоплення та виявлення потреб осіб, які знаходяться у невивідному становищі на ринку праці, як-от молоді, одиноких матерів чи довготривалих безробітних, **і якщо** МОП забезпечить створення та пілотування системи збору та аналізу інформації щодо стану регіональних та національного ринків праці, **і якщо** МОП забезпечить можливість ДСЗ та соціальним партнерам щодо запровадження та застосування інструментів моніторингу та оцінки для відстеження ефективності їхніх послуг та програм,

...то Державна служба зайнятості надаватиме сучасні та адаптовані послуги різним категоріям клієнтів та вдосконалюватиме управління ринком праці,

...що сприятиме зростанню рівня зайнятості українців.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдання ЦСР 8.5.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

частка роботодавців, які вказують на те, що випускники відповідають їхнім кваліфікаційним потребам

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

актуальний показник відсутній, необхідно проведення нового дослідження

ЗАВДАННЯ

потребує визначення, залежно від показника до реалізації Програми

Обґрунтування
забезпечення
кращої
відповідності
результатів
навчання та
кваліфікації
потреbam
підприємств

Кінцевий результат 2.2: *Скорочено невідповідність кваліфікації
потреbam ринку праці серед молоді*

Система професійно-технічної освіти України не в повній мірі забезпечує здобуття кваліфікації, необхідної підприємствам; брак необхідної підготовки створює перешкоду для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності країни. Підприємства регулярно повідомляють про те, що заклади профтехосвіти не забезпечують своїх випускників практичними знаннями або необхідними професійними навичками.. Крім того, існує проблема з відповідністю рівня освіти. Згідно з даними обстеження МБП «Перехід від навчання до роботи» (SWTS) 2016 року, лише 63 % молодих працівників в Україні працюють за професіями, які відповідають їхній кваліфікації, тоді як 37 % працівників, особливо з вищою освітою, мають занадто високий рівень освіти для займаних ними посад. Система прогнозування попиту на навички не координується належним чином між різними установами. В результаті, ускладнюється здійснення ефективної професійної орієнтації та забезпечення взаємозв'язку між професійними та освітніми стандартами, навчальними планами та програмами. До того ж, соціальні партнери недостатньо включені до прогнозування попиту на навички на національному, галузевому та місцевому рівнях. У цьому контексті уряд прагне збільшити кількість молодих людей, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту, поліпшити зміст та методологію навчальних програм для синхронізації можливостей ПТО з потребами економіки.

Теорія змін

Якщо МОП надасть підтримку в підвищенні якості професійної (професійно-технічної) освіти у розрізі ключових професій, **і якщо МОП** забезпечить залучення соціальних партнерів до сприяння покращенню координації діяльності та взаємодії сторін у процесі прогнозування попиту на навички, розробки та перегляду професійних стандартів, навчальних програм та підготовки викладачів, включаючи врахування ґендерних аспектів **і якщо МОП** сприятиме покращенню професійної орієнтації та пошуку роботи, включаючи надання підтримки молодим дівчатам у виборі професій, де переважно зайняті чоловіки.

...то компетенції молодих випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти більше відповідатимуть потреbam ринку праці,

...що призведе до покращення можливостей зайнятості підготовленої молоді, що сприятиме кращій інтеграції на ринку праці та зниженню рівня безробіття молоді чи економічної неактивності молодих жінок та чоловіків.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

зростання намірів провадження підприємницької діяльності (відсоток учасників навчальних курсів із питань підприємництва, які мають намір відкрити власну справу, принаймні 40 % жінок)

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

0

ЗАВДАННЯ

25%

Обґрунтування
сприяння
підприємництву

Кінцевий результат 2.3 *Удосконалені навички підприємництва*

Впродовж минулих років Україна досягла прогресу в розробці та реалізації політики щодо МСП порівняно з кращими міжнародними практиками³⁴. Зокрема, ситуація покращилась у сфері дерегуляції, державних закупівель, гармонізації з законодавством ЄС та процедурами банкрутства, а також розвитку ключових підприємницьких компетенцій. Водночас, частка роботодавців у робочій силі, що часто використовується як показник рівня підприємництва залишається на рівні 0,9 % (2019 р.; 0,7 % жінок). У країнах ЄС від 2 % до 5 % робочої сили складають роботодавці, які є власниками або керівниками компаній та мають найманих працівників. Багато організацій надають підтримку в цій сфері. Конкретним напрямком роботи МОП є використання співробітництва з давніми партнерами Організації, як-от державними службами зайнятості, закладами професійної (професійно-технічної) освіти та організаціями роботодавців для налагодження зв'язку між тренінгами МОП із підприємництва³⁵ та послугами, які пропонують зазначені організації. Це допоможе в подальшому розширити навчання з питань підприємництва та управління МСП у країні.

Теорія змін

Якщо МОП надасть та адаптує свій стандартизований пакет матеріалів програми «Розпочни та вдосконалий свій бізнес», **і якщо МОП** забезпечить навчання та сертифікацію місцевих тренерів, **і якщо МОП** надасть консультації місцевим постачальникам послуг щодо організації навчання з питань підприємництва та управління МСП, **і якщо МОП** налагодить зв'язок між представниками підприємств, які пройшли підготовку та постачальниками фінансових послуг, **і якщо МОП** надасть допомогу місцевим партнерам у відстеженні результатів вжитих заходів

...то потенційні та існуючі підприємства вдосконалять свої навички ведення господарської діяльності, налагодять кращу ділову практику та складуть кращі бізнес-плани для банків,

...що призведе до покращення результатів роботи підприємств, отримання додаткового доходу та збільшення кількості робочих місць.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдань ЦСР 8.3, 4.4, та 9.3.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

поліпшення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм у сфері БГП та незадекларованої праці, підтверджене відсутністю відповідних запитів до Уряду з боку Комітету експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій.

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

1 запит КЕЗКР

ЗАВДАННЯ

0

Пріоритет 3. Поліпшені умови праці та соціальний захист

Кінцевий результат 3.1 *Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки*

Обґрунтування
сприяння
дотриманню
безпеки та гігієни
праці

Перед Україною стоїть нагальне завдання зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та поліпшення стану безпеки та гігієни праці.

У рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС Україна зобов'язалася забезпечити поступове наближення до законодавства, норм та практик ЄС, зокрема шляхом узгодження (гармонізації) національного законодавства з міжнародними трудовими нормами та Директивами ЄС з питань БГП та трудових відносин.

Міжнародні трудові норми щодо інспекцій праці (Конвенції МОП № 81 та № 129) досі не були повністю відображені у національних законодавстві та практиці. Інспекторам праці в Україні не вистачає декількох основних повноважень, передбачених Конвенціями МОП, та можливостей, які їм необхідні для виконання своїх обов'язків, а саме визначення та усунення причин небезпечного виробничого середовищами та незадекларованої праці.

Підтримка МОП ґрунтуватиметься на попередніх та поточних двосторонніх проєктах для розгортання сучасної служби інспекції праці, що сприятиме безпечній, здоровій та задекларованій праці в Україні³⁶.

Теорія змін

Якщо МОП надасть допомогу органам влади України у розробці проєктів законів та нормативно-правових актів, наближаючи національну нормативно-правову базу з БГП до Директив ЄС та міжнародних трудових норм, **і якщо МОП** підтримає проведення «круглих столів» для суб'єктів законодавчої ініціативи та соціальних партнерів, **і якщо МОП** забезпечить навчання, адвокацію та юридичні консультації щодо боротьби з незадекларованою працею **та якщо МОП** надасть оперативну підтримку Державній службі з питань праці для забезпечення надання послуг та збору даних,

... **то** суб'єкти законодавчої ініціативи матимуть знання, необхідні для модернізації національної законодавчої бази з БГП та трудових відносин та її узгодження з ключовими міжнародними нормами, **і тоді** національна система інспекції праці матиме повноваження та спроможність щодо сприяння та забезпечення додержання законодавства,

... що **призведе до** організації більш безпечних та здорових та умов праці разом із збільшенням частки задекларованої праці.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдання ЦСР 8.8.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

досягнуто тристоронньої угоди стосовно «дорожньої карти» щодо вирішення питання заборгованості з виплати заробітної плати

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ: 0

ЗАВДАННЯ 1 (2021 р.)

досягнуто тристоронньої угоди щодо нової системи визначення рівня мінімальної заробітної плати

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ: 0

ЗАВДАННЯ 1 (2022 р.)

принцип рівного винагородження за працю рівної цінності закріплений у новому Кодексі законів про працю або іншому законодавчому акті

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ: 0

ЗАВДАННЯ 1 (2022 р.)

Обґрунтування роботи над формуванням політики у сфері заробітної плати

Кінцевий результат 3.2. *Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати*

Заборгованість із виплати заробітної плати є давньою проблемою в Україні, яка не була вирішена³⁷. Наглядові органи МОП неодноразово займалися цим актуальним питанням. Однак заходів, вжитих органами влади України, поки що недостатньо для того, щоб забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам. Сума заборгованості з виплати заробітної плати зростає і Україна досі не дотримується відповідних Конвенцій МОП.

Другим викликом політики у сфері заробітної плати в Україні є визначення розміру мінімальної заробітної плати. Викликає занепокоєння те, що прожитковий мінімум, який лежить в основі тарифної сітки, зокрема в державному секторі, нижчий за розмір мінімальної заробітної плати, а також те, що соціальні партнери не залучені до процесу визначення розміру мінімальної заробітної плати.

Третім важливим питанням, яке потребує вирішення, є ґендерний розрив в оплаті праці, який значно вищий, ніж у ЄС (21 % проти 14,8 % у 2018 році). Запропонована Урядом реформа трудового законодавства передбачає врахування принципів рівного винагородження за працю рівної цінності та визначення відповідних зобов'язань роботодавців.

Теорія змін

Якщо МОП забезпечить перегляд законодавства на основі коментарів наглядових органів МОП стосовно дотримання Україною міжнародних трудових норм у галузі захисту заробітної плати та рівності в оплаті праці³⁸ та здійснить фактологічний аналіз першопричин проблем, **і якщо МОП** надасть кращі практики країн Східної Європи – членів ЄС, **і якщо МОП** забезпечить розбудову спроможності соціальних партнерів та сприятиме тристоронньому обговоренню можливого пакету заходів, спрямованих на усунення недоліків,,

...**то** уряд та соціальні партнери погодять «дорожню карту» щодо усунення заборгованості з виплати заробітної плати, **то** уряд перегляне систему визначення розміру мінімальної заробітної плати, узгодивши розрахунок прожиткового мінімуму та встановлену законом мінімальну заробітну плату та долучиться до продуктивного соціального діалогу, **то** уряд запровадить зміни до законодавства для забезпечення рівної винагороди за працю рівної цінності, усуваючи будь-яку ґендерну дискримінацію стосовно заробітної плати,

...що **призведе до** кращого дотримання трудових прав, поліпшення умов праці та підвищення рівня життя.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдань ЦСР 10.4, 8.5 та 5.2.

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

відсоток населення працездатного віку, яке сплачує внески на соціальне страхування

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

38% (42 % чоловіків, 34 % жінок, ґендерний розрив 8 %)

ЗАВДАННЯ

43% у 2024 р. (зменшення ґендерного розриву до 6 %)

Співвідношення власних витрат та доходів державної пенсійної системи³⁹

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

78% (2018 р.)

ЗАВДАННЯ

90% у 2024 р.

Мінімальний рівень допомоги (наприклад мінімальна пенсія) як відсоток від фактного прожиткового мінімуму, з розбивкою за статтю

ПОКАЗНИК ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

51%

ЗАВДАННЯ

75% у 2024 р.

Кінцевий результат 3.3 *Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту*

Обґрунтування реалізації заходів

У 2016 році Україна ратифікувала Конвенцію № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення⁴⁰ стосовно всіх дев'яти галузей соціального забезпечення. Ратифікація є важливим кроком на шляху до створення системи соціального захисту, яка забезпечує доступ до базових медичних послуг та адекватний гарантований дохід для всіх.

Основним викликом для системи соціального захисту України залишається недостатнє охоплення та відсутність фінансової стійкості. Для створення стійкої системи соціального захисту необхідно стимулювати підвищення рівня зайнятості та формалізувати зайнятість, скорочуючи масштаби незадекларованої праці та ухилення від сплати соціальних внесків. Ці заходи могли б також зменшити фінансовий дефіцит, який наразі покривається з державного бюджету. Пенсійна система, як один з ключових елементів соціального забезпечення, характеризується:⁴¹

- ▶ низьким рівнем охоплення: лише 38 % населення віком 15–64 роки сплачують внески до державної пенсійної системи,
- ▶ невідповідним розміром пенсій, що є нижчим за національний поріг бідності працюючого населення,
- ▶ високою залежністю від трансфертів із державного бюджету, які покривають 40 % загальних витрат

Теорія змін

Якщо МОП надасть технічну допомогу уряду та соціальним партнерам у розробці варіантів політики з прогнозом витрат на (i) розширення охоплення населення (зокрема, на працівників неформального сектору економіки) та покращення збору внесків, (ii) посилення довгострокової фінансової стійкості систем соціального забезпечення та (iii) створення фіскального простору для забезпечення відповідних мінімальних виплат, і якщо МОП сприятиме тристороннім переговорам для досягнення національного консенсусу щодо перегляду та реформування майбутніх систем соціального захисту, включаючи надання допомоги у розробці проектів змін до законодавства,

...то уряд забезпечить посилення довгострокової фінансової стійкості системи соціального страхування,

...що призведе до забезпечення адекватності розміру виплат, більш високого рівня охоплення та підвищення рівня життя.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною завдання ЦСР 1.3 (Впровадити на національному рівні належні системи і заходи соціального захисту для всіх, включаючи встановлення мінімальних рівнів, і до 2030 року досягти істотного охоплення бідних і уразливих верств населення).

▶ МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ



▶ ПОКАЗНИКИ КІНЦЕВОГО РЕЗУЛЬТАТУ

ратифікація Конвенції № 190

ПОКАЗНИК ДО
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

не ратифікована

ЗАВДАННЯ

ратифікована (2022 р.)

Кінцевий результат 3.4 *Подолання насильства і домагань на робочому місці*

Обґрунтування

У червні 2019 року МОП прийняла нову Конвенцію № 190 про викоренення насильства та домагань у сфері праці. Ця Конвенція є першою міжнародною трудовою нормою, яка стосується запобігання, усунення та викоренення насильства та домагань у сфері праці, включаючи ґендерно-обумовлене насильство та домагання. Уперше в міжнародному праві в Конвенції визнається право кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці та закріплюється обов'язок поважати, підтримувати та реалізовувати це право. Уряд України планує одним із перших серед країн Східної Європи ратифікувати Конвенцію та звернувся до МОП із проханням про надання технічної допомоги для сприяння ратифікації.

Теорія змін

Якщо МОП надасть технічну допомогу уряду та соціальним партнерам для проведення дослідження, що передуватиме ратифікації, з метою аналізу заходів, яких необхідно вжити для усунення всіх прогалин у національному законодавстві для транспонування у нього нової міжнародної трудової норми, **і якщо МОП** включить Україну до обстеження проблеми насильства та домагань у сфері праці, **і якщо МОП** сприятиме проведенню тристоронніх консультацій щодо валідації дослідження, що передуватиме ратифікації, з метою досягнення національного консенсусу щодо розроблення змін до законодавства, **і якщо МОП** забезпечить практичне навчання тристоронніх партнерів процедурам повідомлення, моніторингу та запобігання насильству та домаганням на робочому місці, включаючи ґендерно-обумовлене насильство,

...**to** уряд ратифікує Конвенцію № 190, суб'єкти законодавчого процесу приймуть необхідні зміни до законодавства на національному рівні, а тристоронні партнери забезпечать моніторинг та боротьбу з випадками насильства та домагань на робочому місці,

...**що призведе** до кращого дотримання трудових прав, поліпшення умов праці та підвищення продуктивності праці.

Заплановані зміни сприятимуть досягненню Україною ЦСР 8.8 (захист трудових прав та сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих).

4 МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ, ВПРОВАДЖЕННЯ, ПЛАНУВАННЯ, МОНІТОРИНГУ, ЗВІТУВАННЯ ТА ОЦІНКИ

4.1 Механізми впровадження, моніторингу та оцінки виконання, роль партнерів МОП

Спільне впровадження

ТУправління Програмою співробітництва здійснюватимуть Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи (DWT/CO – Будапешт) та Національний координатор МОП в Україні. Підтримка заходів у рамках Програми забезпечуватиметься Регіональним бюро для країн Європи та Центральної Азії та технічними підрозділами штаб-квартири МОП у Женеві. МОП продовжить співпрацювати з головними зацікавленими сторонами в країні, зокрема з ООН (у рамках Рамкової програми партнерства Уряду України з ООН на 2018-2022 роки)⁴².

Програма спільно впроваджуватиметься партнерами та МОП (включаючи підтримку, фінансування та моніторинг). З боку МОП ця робота виконуватиметься через проекти технічного співробітництва, дорадчі місії, семінари з поширення інформації та заходи з розбудови спроможності. Для фінансування реалізації цієї Програми будуть залучені позабюджетні кошти та регулярні бюджетні ресурси МОП.

Буде створено тристоронню Наглядову раду Програми з чітко визначеною роллю щодо забезпечення просування Програми гідної праці та моніторингу її впровадження. З метою забезпечення ґендерного паритету Положення про цю Раду передбачатиме мінімальну частку членства у ній жінок на рівні не нижче 35 %. Наглядова рада розглядатиме стан впровадження Програми на щорічній основі, пропонуючи необхідні корективи, усуваючи перешкоди та надаючи допомогу у мобілізації ресурсів. МОП щорічно готуватиме звіт про хід виконання Програми, який використовуватиметься в роботі Наглядової ради.

З метою оцінки актуальності, ефективності та результативності впровадження Програми гідної праці МОП ініціюватиме проведення внутрішньої проміжної оцінки та кінцевої оцінки Програми. Для розширення можливостей оцінки нової Програми гідної праці було докладено багато зусиль, зокрема визначено чіткі теорії змін у розрізі всіх 9 кінцевих результатів, а також кількісні показники кінцевого результату.

Основними ризиками є політичні зміни та вплив пандемії COVID-19

4.2 Ризики

Основні ризики, які стосуються Програми, пов'язані з серйозними проблемами в галузі політики, економіки та безпеки, з якими країна стикається впродовж останнього десятиліття (див. розділ 2.1). Часті зміни складу уряду та новий розподіл завдань у сфері зайнятості та соціальної політики між міністерствами також можуть суттєво уповільнити впровадження Програми гідної праці. Вплив пандемії COVID-19 на зайнятість та соціальний захист залишається невивченим, однак слід очікувати масштабної економічної та соціальної кризи.

Бенефіціари різних заходів із розбудови спроможності обиратимуться як з вищої, так і з середньої ланки управління (керівники), а також із технічної ланки (операційного рівня) для забезпечення передачі знань на всіх рівнях та безперервності. Очікується, що на керівництво та технічний персонал середньої ланки не впливатимуть результати частих політичних змін.

Спільне розуміння досвіду, набутого з попереднього співробітництва, спільне планування та посилена роль Наглядової ради – це подальші заходи що мінімізуватимуть ризик браку відповідальності.

Досягнення кінцевих результатів Програми гідної праці залежатиме від наявності необхідних фінансових та людських ресурсів у партнерів в Україні та в МОП. МОП розробила стратегію мобілізації ресурсів, проте успіх вдасться досягти лише в тому випадку, якщо партнери в Україні наполегливо виступатимуть на підтримку пріоритетів та кінцевих результатів Програми гідної праці, забезпечать її пріоритетність для державного бюджету та програм інших міжнародних організацій, які надають підтримку країні.

5 ПЛАН ФІНАНСУВАННЯ

Більш ефективна мобілізація ресурсів

Фінансування Програми гідної праці забезпечується шляхом натуральних внесків з боку тристоронніх партнерів МОП в Україні, а також залучення регулярного бюджету та позабюджетних джерел МОП.

Підтверджений обсяг позабюджетних ресурсів, а також існуючий дефіцит фінансування наведені у матриці результатів. Розрахунки є орієнтовними й будуть актуалізовані з огляду на наявність коштів.

Для досягнення кінцевих результатів Програми гідної праці буде необхідно 11,7 млн. дол. США, при цьому прогнозований дефіцит фінансування становить 3,4 млн. дол. США.

Крім того, на надання допомоги для забезпечення ефективного реагування на кризу, спричинену COVID-19, буде необхідно орієнтовно 8 млн. дол. США.

Мобілізація ресурсів для покриття існуючого дефіциту фінансування здійснюватиметься на основі спільного визначення пріоритетів. У цьому контексті МОП та українські тристоронні партнери докладатимуть спільних зусиль щодо залучення донорських коштів для забезпечення впровадження Програми гідної праці для України на 2020-2024 роки.

МОП також вивчить можливості спільної мобілізації ресурсів з іншими агенціями ООН для досягнення результатів Рамкової програми партнерства між Урядом України та ООН, а також результатів Програми гідної праці.

6 ПЛАН АДВОКАЦІЙНОЇ ТА КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Метою адвокаційної та комунікаційної діяльності є підвищення рівня обізнаності відповідних зацікавлених сторін та широкої громадськості в Україні щодо:

- ▶ ролі міжнародних конвенцій з питань праці та ЦСР 8 у сприянні інклюзивному та сталому розвитку в Україні;
- ▶ важливості ефективних партнерських відносин для вирішення проблем у сфері забезпечення гідної праці в Україні, досягнення ЦСР та національних пріоритетів у галузі розвитку;
- ▶ унікальності тристоронньої членської бази МОП, яка забезпечує найбільшу ефективність, зокрема щодо формування та реалізації інклюзивних, сталих та справедливих національних політики, стратегій та програм;
- ▶ історій успіху ініціатив, реалізованих у рамках Програми гідної праці для України.

Діяльність із розповсюдження інформації та комунікації орієнтовані насамперед на тристоронніх партнерів, а також на багато- та двосторонні донорські організації, організації громадянського суспільства та інші міжнародні та урядові установи, які працюють в Україні у тій самій або аналогічній сфері. Вторинна аудиторія – це широка громадськість в Україні. МОП, спільно з партнерами, розроблятиме щорічний «План адвокаційних та комунікаційних заходів». Цей план враховуватиме ґендерні аспекти та цілеспрямовані комунікаційні стратегії та включатиме в себе проведення принаймні 2 заходів на рік, спрямованих на розширення охоплення інформацію про Програму гідної праці для належного донесення та представлення ключових посилів та досягнень Програми. Подібно до плану адвокаційних та комунікаційних заходів, ключові теми розроблятимуться спільно з тристоронніми партнерами; заходи впроваджуватимуться на основі консультацій, координації та (або) співпраці з ними.

ПРИМІТКИ

- 1 <https://ukraine.un.org/en/49416-government-ukraine-united-nations-partnership-framework-2018-2022>
- 2 <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/ukraine/text-texte/toc-tdm.aspx?lang=eng>
- 3 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>
- 4 «Збереження динаміки децентралізації в Україні», ОЕСР 2018 р.
- 5 World Bank (2020). Ukraine economic Outlook. Available at : <https://www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview#3>
- 6 Див. також Звіт Європейської Комісії про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2018 р.
- 7 Міжнародна організація праці, база даних ILOSTAT (змодельована оцінка МОП).
- 8 Всі дані про трудових мігрантів та грошові перекази див. у документі Європейської Комісії «Вплив трудової міграції на економіку України» 2020 р. та документі Віденського інституту міжнародних економічних досліджень «Економічний аналіз та перспективи для країн Центральної, Східної та Південно-Східної Європи», 2018 р.
- 9 ОЕСР 2018 р.
- 10 https://ukrstat.org/en/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_e/Arch_nzn_smpsz_e.htm
- 11 ОЕСР 2018 р.
- 12 Індекс політики щодо МСП: східні країни-партнери, оцінка впровадження Закону про малий бізнес в Європі, ОЕСР 2020 р.
- 13 <http://www.ukrstat.gov.ua/>, <https://bank.gov.ua/statistic/>
- 14 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs#Gross_wages.2Fearnings
- 15 Дослідження МОП «Мінімальна заробітна плата в Україні», 2020 р. (неопубліковане).
- 16 Законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, див. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer52/?lang=en&segment=indicator&id=EAR_4MMN_CUR_NB_A
- 17 Щодо України див. <http://www.ukrstat.gov.ua/>, (розділ «Оплата праці»), щодо ЄС див. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- 18 <http://www.ukrstat.gov.ua/>, розділ «Оплата праці та соціальні відносини»
- 19 WHO, Global Health Expenditure Databank, current health expenditure per capita in PPP (USD) for 2017
- 20 «Майбутнє пенсійної системи України: адекватність, охоплення та стійкість», МОП 2020 р.
- 21 ILO, Reversing Pension Privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America, 2019
- 22 У Рекомендації МОП № 130 1967 року «Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення» акцент зроблено на вирішенні спорів на робочому місці шляхом запровадження та належної реалізації ефективної кадрової політики, яка повинна враховувати та дотримуватись прав та інтересів працівників на основі регулярної співпраці з представниками працівників
- 23 http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm
- 24 Див., наприклад https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_636091/lang-en/index.htm
- 25 Україна ратифікувала 71 міжнародну трудову норму (Конвенцію) МОП, включаючи вісім основоположних та чотири пріоритетних Конвенції.
- 26 Див.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3499382
- 27 Прямий запит (КЕЗКР) – прийнятий у 2018 р., опублікований 108 сесією КМП (2019 р.): https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3962783
- 28 <http://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html>
- 29 <https://kvpu.org.ua/uk/about/representative>
- 30 ILO, Social Dialogue and Economic Performance What matters for business - A review, 2017
- 31 Для отримання додаткової інформації див. ILO, Legal Framework and Current Practices of Collective Bargaining in Ukraine, 2013
- 32 Державні витрати на програми на ринку праці включають у себе фінансування державних послуг у сфері зайнятості (включаючи послуги з працевлаштування та пов'язані з ними послуги, адміністрування виплат та інші витрати), навчання, субсидування заробітної плати та інші програми, а також допомогу по безробіттю. Дані базуються головним чином на інформації про окремі програми на ринку праці, передбачені у державному бюджеті, документах та річних звітах ДСЗ.
- 33 За даними ДСЗ, у 2019 році послугами Державної служби зайнятості скористалися 1,7 млн. шукачів роботи, з яких статус зареєстрованих безробітних мали 829 тис. осіб. За сприяння центрів зайнятості було працевлаштовано 324 тис. осіб, зокрема 185 тис. безробітних. Відтак, коефіцієнт переходу становить 22 %.
- 34 Індекс політики щодо МСП: східні країни-партнери, оцінка впровадження Закону про малий бізнес в Європі, ОЕСР 2020 р.
- 35 «Розпочни та вдосконалюй свій бізнес» – одна з найбільших глобальних навчальних програм із питань управління власною справою, реалізована у понад 100 країнах. За останні 15 років вона допомогла приблизно 14,5 млн. малих підприємців в усьому світі розпочати та розвивати власну справу, як стратегія створення більшої кількості та кращих робочих місць для жінок та чоловіків. Додатковим продуктом є програма «Biz-Ur», яка допомагає консультантам та кар'єрним радникам у проведенні семінарів, спрямованих на забезпечення кращого розуміння молодими людьми основних концепцій створення підприємств.
- 36 Див., наприклад <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/lang-en/index.htm>
- 37 Додаткову інформацію про кількісний вимір заборгованості з виплати заробітної плати див. у розділі 2
- 38 Конвенції МОП № 95, № 173, № 131, № 100 та № 111
- 39 Показник відображає, наскільки внески із заробітної плати покривають виплати, без урахування державного фінансування.
- 40 Дев'ять галузей – це допомога на лікування та медичне обслуговування, допомога на догляд за хворою людиною, допомога по безробіттю, допомога на догляд за особою похилого віку, допомога по тимчасовій непрацездатності, пов'язаній із травмою на виробництві, допомога сім'ям, допомога при народженні дитини, допомога особам з інвалідністю та допомога у зв'язку з втратою годувальника
- 41 «Майбутнє пенсійної системи України: відповідність, охоплення та стійкість», МОП 2020 р.
- 42 <http://www.un.org.ua/en/publications-and-reports/un-in-ukraine-publications/4250-government-of-ukraine-united-nations-partnership-framework-for-2018-2022>

